

RESUMEN DE PRENSA

FUNDACIÓN MASHUMANO



ÍNDICE

FUNDACIÓN MASHUMANO / FUNDACIÓN MÁSHUMANO

Fecha	Titular	Medio
08 mar 2016	Emprendimiento con función social Superficie:100% Audiencia:9.602 Valoración:432€	Cadena SER
08 mar 2016	Las mujeres ganan un 19% menos Superficie:69% Audiencia:240.000 Valoración:3.844€	La Razón (Ed. Impresa)
08 mar 2016	"La mujer, agente humanizador clave para superar los retos del siglo XXI". Por la Fundación Máshumano Superficie:100% Audiencia:15.655 Valoración:783€	Europa Press
19 mar 2016	El 'flexworking': ¿el futuro o solo una moda? Superficie:100% Audiencia:5 Valoración:ND	Cronica Global
28 mar 2016	Nuevos emprendedores en busca de la inclusión sociolaboral de los colectivos vulnerables Superficie:100% Audiencia:247 Valoración:24€	Compromiso Empresarial

FUNDACIÓN MASHUMANO / PREMIOS JÓVENES MÁSHUMANO

Fecha	Titular	Medio
29 feb 2016	Potitos ecológicos Superficie:100% Audiencia:395 Valoración:16€	ECOticias

FUNDACIÓN MASHUMANO / FUNDACIÓN MÁSHUMANO

Fecha	Titular	Medio
28 mar 2016	Nuevos emprendedores en busca de la inclusión sociolaboral de los colectivos vulnerables Superficie:100% Audiencia:247 Valoración:24€	Compromiso Empresarial

FUNDACIÓN MASHUMANO / PREMIOS JÓVENES MÁSHUMANO

Fecha	Titular	Medio
29 feb 2016	Potitos ecológicos Superficie:100% Audiencia:395 Valoración:8€	ECOticias

FUNDACIÓN MASHUMANO / FUNDACIÓN MÁSHUMANO

Fecha	Titular	Medio
08 mar 2016	Emprendimiento con función social Superficie:100% Audiencia:9.602 Valoración:432€	Cadena SER
08 mar 2016	Las mujeres ganan un 19% menos Superficie:69% Audiencia:240.000 Valoración:3.844€	La Razón (Ed. Impresa)

08 mar 2016	"La mujer, agente humanizador clave para superar los retos del siglo XXI". Por la Fundación Más Humano Superficie:100% Audiencia:15.655 Valoración:783€	Europa Press
19 mar 2016	El 'flexworking': ¿el futuro o solo una moda? Superficie:100% Audiencia:5 Valoración:ND	Cronica Global
28 mar 2016	Nuevos emprendedores en busca de la inclusión sociolaboral de los colectivos vulnerables Superficie:100% Audiencia:247 Valoración:24€	Compromiso Empresarial

CADENA SER

EMPREDIMIENTO CON FUNCIÓN SOCIAL

En el programa de hoy hablamos de emprendimiento -claro- pero emprendimiento social. Cada día están más en auge las pulseras electrónicas, que controlan nuestro ritmo cardiaco, la distancia que recorremos, nos avisa de las alertas en el móvil... y ahora también sirve para ayudar a las personas ciegas.

Moves You Easy está desarrollando un proyecto en forma de app para localizar e informar de los obstáculos físicos que se va a encontrar estas personas. Su idea es eso, una pulsera con sensores conectada al móvil que permite al usuario ir detectando y obteniendo información de lo que tiene delante. Carles Jiménez es su fundador y nos cuenta cómo se le ocurrió esta idea y en que fase se encuentra. El proyecto ya ha ganado el premio en la categoría de emprendimiento social de la fundación Máshumano.



Guillem Sans/Shooting



El comité de dirección de Atravía. En la mesa, de izda. a dcha., Fernando Claver, Asunción Soriano, Mercè Ribera, Isabel Grifoll y Núria Giralt. En los ordenadores, Isabel Lara y Ana Margarida Ximenes. En el televisor, Núria Vilanova

gy para intentar paliar esta brecha vocacional. «En los últimos años, las mujeres han alcanzado o sobrepasado a los hombres en casi todos los campos entre las personas que obtienen el doctorado, excepto en ingeniería y las ciencias exactas y naturales», afirma a LA RAZÓN Pilar Torres, directora de Operaciones y Marketing de Microsoft en España. «En mi caso, el motivo que me llevó a elegir una carrera tecnológica fue la curiosidad por entender mejor cómo funciona el mundo en que vivimos. Y éste es un factor universal que no entiende de géneros», añade.

«Hemos puesto en marcha diferentes iniciativas orientadas a atraer mujeres con talento a la compañía, facilitando su balance entre vida personal y profesional», afirma Luisa Izquierdo, directora de Recursos Humanos de la compañía, que señala que la

EN ATREVIÁ ESTUDIAN «LA POSIBILIDAD DE TENER MÁS HOMBRES EN EL COMITÉ DE DIRECCIÓN»

presencia femenina en Microsoft Ibérica «se eleva a un 31%». «Hay estudios que aseguran que las empresas con más mujeres en puestos de dirección son más rentables, pero lo cierto es que, lo realmente importante, es contar con el mejor talento». Así, la empresa no cree «en una política de cuotas». Es cierto que para lograr un «talento diverso», en cada proceso de selección «exigimos al "headhunter" que siempre haya al menos una mujer en la terna finalista»; pero en la decisión final «buscamos incorporar al mejor

talento, independientemente de su género».

«Las mujeres son imprescindibles en todos los sectores económicos y sociales por el talento que aportan, diferente, pero complementario al de los hombres. Por eso, generar los entornos y modelos de trabajo que logren igualdad de oportunidades para todos es la forma de conseguir personas que armonizan las distintas esferas de su vida», afirman por su parte en la Fundación Más Humano.

Ahora bien, en una empresa como Atravía, donde las mujeres «ganan»; ¿cómo viven los hombres la otra cara de la moneda? «Hicimos una encuesta y fueron muy bondadosos...», dice Asunción Soriano. «Quizá, que a veces somos muy protectoras, más envolventes y que hablamos entre líneas. Pero es anecdótico. Fueron muy amables», concluye.

DESIGUALDAD SALARIAL

Las mujeres ganan un 19% menos

La media de la UE es del 16,2%. La brecha supone 4.620 euros menos al año

J.V.E. - Madrid

La brecha de género, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, no sólo se mantiene, sino que aumenta con respecto al inicio de la crisis económica en 2008. Con motivo del Día de la Mujer, la oficina en España de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó ayer su informe «Las mujeres en el trabajo», que analiza los datos de 178 países. ¿Los resultados en nuestro país? Los hombres cobran un 18,8% más que las mujeres por hora, según los datos reflejados en el Eurostat. De esta forma, en España se supera la media de la UE, que constituye un 16,2%. La OIT recordó además que la desigualdad salarial en 2008 era del 16,1%, lo que supone un aumento de 2,7 puntos en los últimos ocho años. En todo caso, a nivel mundial, la diferencia supone un 23% en favor de los hombres.

«Antes de la crisis, la participación de las mujeres era ascendente, pero acaba cayendo, sobre todo en los últimos años», afirmó Judith Carreras, consejera de la oficina de la OIT en España. La búsqueda de igualdad en el mundo laboral «se ha estancado», según Joaquín Nieto, director de la OIT en España: a nivel mundial, la participación de las mujeres en la población activa en los últimos 20 años sólo ha aumentado un 0,6%.

Mayor brecha en la dirección ¿Es posible cuantificar esta brecha? Gestha, el sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda, presentó igualmente un estudio en el que estimaba que las españolas cobran de media un total de 4.620 euros anuales menos que los hombres. El problema, afirmaron en el sindicato, es el denominado «techo de cristal», el «tope» que impide a las mujeres alcanzar los puestos directivos y de responsabilidad en sus compañías.

Brecha salarial



Las españolas cobran de media 4.620 euros anuales menos que los hombres

Salario anual de las mujeres (En euros)

Menores de 18 años	3.300	231
Entre de 18 y 25 años	5.236	996
A partir de 26 años	13.198	2.064

Diferencia con los hombres



Fuente: OIT/ Gestha

Gestha señala asimismo que la diferencia se ha reducido de media 921 euros entre 2004 y 2014. Pero también es cierto que la brecha se va agrandando conforme las mujeres van ascendiendo en la jerarquía empresarial. Entre los 46 y los 65 años, las mujeres cobran entre 6.500 y 7.000 euros menos que sus compañeros.

En los sueldos que alcanzan los 38.000 euros anuales, las diferencias son escasas. Sin embargo, sí que son más perceptibles cuando se cobran salarios superiores a los 42.000 euros. Las brechas más significativas se alcanzan a partir de los 75.000 y los salarios superiores a los 130.000 euros, que apenas alcanzan a dos mujeres por cada ocho hombres, y cuya diferencia, a favor de los varones, supera los 18.770 euros.

"LA MUJER, AGENTE HUMANIZADOR CLAVE PARA SUPERAR LOS RETOS DEL SIGLO XXI". POR LA FUNDACIÓN MÁSHUMANO

CET FUNDACIÓN MÁSHUMANO

Desde la Fundación Máshumano llevamos 15 años trabajando para lograr la transformación social y empresarial que permita a todas las personas, hombres y mujeres, desarrollarnos en equilibrio tanto en el terreno personal y familiar como en el profesional.

Una sociedad y unas empresas donde el talento de la mujer se hace, hoy más que nunca, imprescindible para, junto al hombre, poder superar con éxito los grandes desafíos a los que nos enfrentamos.

Las mujeres son imprescindibles en todos los sectores económicos y sociales por el talento que aportan, diferente pero complementario al de los hombres; por eso, generar los entornos y modelos de trabajo que logren igualdad de oportunidades para todos, es la forma de conseguir personas que armonizan las distintas esferas de su vida sin que se vean perjudicadas las familias ni la sociedad.

La labor humanizadora de la mujer a lo largo de la historia es indiscutible y su papel al frente de las familias y de las causas sociales a favor de los más desfavorecidos, ha permitido que en España tengamos un tejido social fuerte y cohesionado que nos ha ayudado a superar situaciones muy complejas como la última crisis económica.

Por eso, hoy agradecemos a todas las mujeres que de forma incansable, y muchas veces de forma no reconocida, trabajan cada día en las empresas, en la sociedad y en sus familias para aportar todo su talento y vocación de servicio.

Queremos también agradecer a los hombres que han entendido y aplicado la corresponsabilidad como la solución para compartir las responsabilidades familiares y que, valorando el talento femenino y la necesidad de diversidad en los equipos, han apostado por implantar espacios y formas de trabajo en flexibilidad para poder conciliar las esferas personal, familiar y profesional.

Y no queremos dejar de poner en valor a aquellas personas que durante estos años han apostado por ser agentes de cambio; son líderes, muchas veces anónimos, que han trabajado para hacer realidad la visión de conseguir organizaciones donde las personas sean el principal valor y demostrar que una sociedad más justa y más humana era posible; y han conseguido transformar organizaciones empresariales y sociales en entornos más productivos, más competitivos y social y familiarmente más responsables.

Son empresarios/as, directivos/as, trabajadores/as, responsables de la administración, educadores, periodistas, padres y madres de familia y tantas otras personas de nuestra sociedad, que trabajan cada día para conseguir un mundo más justo y más humano.

En el día Internacional de la Mujer Trabajadora, desde la Fundación Máshumano queremos trasladar que hombres y mujeres somos las variables necesarias, complementarias y de mismo valor que, sumadas en igualdad de oportunidades, resolvemos la ecuación que permite abordar con éxito los grandes retos del siglo XXI.



Las grandes corporaciones y las 'start-up' han adoptado este sistema con más decisión que las pequeñas y medianas empresas. Las reglas de juego en los lugares de trabajo han cambiado gracias a la evolución tecnológica. La conexión a internet ha permitido que trabajar desde distintos puntos y sin perder la información fuera factible y, en consecuencia, se han desarrollado nuevos conceptos de trabajo como el flexworking, trabajar sin un horario rígido y desde casa.

Durante años diversos expertos han pronosticado que el teletrabajo sería la normalidad, pero la realidad se ha revelado mucho más matizada de lo que se esperaba. En algunos sectores, como las grandes corporaciones o las nuevas start-ups --lideradas por los 'millennials'--, sí que ha crecido esta nueva práctica, pero en España, donde la mayor parte del tejido empresarial está formado por pequeñas y medianas empresas (pymes) no se ha conseguido implantar este modelo de trabajo a distancia y sin horarios.

En el caso de las pymes, como en el del sector de los servicios, el lugar de trabajo sigue estando muy arraigado y sigue siendo muy importante la presencia física de los empleados.

Vuelta a la oficina

Según los últimos datos disponibles en el Instituto Nacional de Estadística (INE), el número de empleados que trabajan a tiempo fijo o parcial desde su hogar ha descendido en más de 95.000 personas entre 2013 y 2014.

En la misma línea, la empresa de recursos humanos Adecco calcula que en 2015 se habría reducido en otras 20.000 personas el número de empleados que trabajan desde casa. Algo que demostraría que, con la crisis, las empresas han vuelto a sus hábitos tradicionales.

Casos de éxito

Desde la Fundación Máshumano trabajan con una red de 17 empresas que sí que aplican el flexworking con resultados muy positivos. Entre éstas, se encuentra Acciona, Atento, Bankinter, Banco Santander, Línea Directa, Microsoft, Orange, Unilever, SGS España, Wolters Kluwer, Unify o Cepsa.

Carla Pérez, responsable de comunicación de la Fundación, explica a este medio que se ha normalizado el concepto en muchas empresas: "Ahora hablar de flexworking es una cosa muy normal dentro de las empresas. Además es una práctica que algunas grandes empresas, como Microsoft o Unilever, llevan aplicando desde sus orígenes".

Por su parte, la compañía Orange empieza a aplicar este concepto, y el Banco Santander, "que por su volumen, tamaño y negocio, siempre ha sido más presencial", lleva nueve meses con un trabajo de flexworking "con unos resultados impresionantes", añade Pérez.

Más allá del sector tecnológico

Pero no es un tema exclusivo de las empresas tecnológicas. La aseguradora y call center Línea Directa tiene aplicadas políticas de flexibilidad en las que sus operadores trabajan desde casa. Y la petrolera española Cepsa también ha pasado de una cultura 100% presencial a casi el 100% en flexworking.

IBM, AT&T, Kraft, First Tennessee, KPMG, Kodak, son otras de las empresas internacionales que aplican medidas de flexworking en sus empresas. En estos casos, las fórmulas pueden variar: desde el flexitime, que permite trabajar menos de cinco días; el flexplace, trabajar desde distintos lugares; el job-sharing, intercambiar tareas; o leave, que son periodos sin trabajar no remunerados.

El presidente de la consultora 3G Office, Francisco Vázquez, explica a Crónica Global que "antes el trabajo era un sitio o una máquina, pero ahora es una actividad". "El flexworking es una realidad. En algunas empresas se han dado cuenta y lo han aceptado, y en otras, desgraciadamente, todavía no lo han aceptado".

"Hemos hecho revisiones a más de 100 empresas en 18 países y en todos los sectores, y apenas un 50% de los puestos de trabajo que tradicionalmente se asignaban al trabajador están ocupados. El otro 50% la gente ya no está. Es decir, no es una moda, es una realidad", concluye Vázquez.

El perfil de los 'flexworkers'

La portavoz de Máshumanos sostiene que el perfil de empleados del flexworking es muy transversal: "No es como la jornada reducida, no solo se acogen las madres con hijos, al contrario. Promueve la igualdad de oportunidades".

Las nuevas generaciones son las que más demandan esta forma de trabajar: "El talento nuevo requiere eso. Ya no entienden que tengas que estar de 9 a 14h y de 16 a 18h en el mismo sitio", zanja Pérez.



COMPROMISO EMPRESARIAL

NUEVOS EMPRENDEDORES EN BUSCA DE LA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE LOS COLECTIVOS VULNERABLES

De la última edición de los premios creados por la Fundación MásHumano para impulsar el emprendimiento social han despegado varios proyectos empresariales, muy diferentes entre sí pero con una proyección de futuro que les ha hecho destacar entre todos sus compañeros de promoción: Zocco Handmade, Dexinde y Moves you easy, siendo éste último ganador de la edición 2015.

Moves you easy es un sistema que utiliza las tecnologías de la comunicación para permitir a las personas con discapacidad visual detectar la presencia de obstáculos en su entorno sin necesidad de bastón blanco. Éste va integrado en una pulsera que, además, sirve como rastreador y guía. "Sustituiría y ampliaría en gran medida las funciones del bastón blanco, haciendo innecesario su uso en muchas ocasiones", apunta Carles Jiménez, creador del proyecto.

La idea nació en un viaje en metro en el que un hombre ciego no era capaz de encontrar asiento. "Entonces pensamos en crear un guante con un sensor. Esto se mantuvo en esencia, pero la forma de llevarla a cabo fue evolucionando hacia la pulsera que tenemos hoy en día", explica Jiménez.

"Empezamos con un equipo de dos personas con el que planteamos los primeros conceptos del proyecto y nos las arreglamos para pasar las primeras fases del programa Think Big de la Fundación Telefónica. Conforme el proyecto avanzaba y los problemas de desarrollo crecían, el equipo fue aumentando e integrando a jóvenes de distintos campos académicos hasta llegar al equipo actual de cinco personas".

De esta manera, en marzo de 2015 se creó el primer prototipo, y a partir de ahí el proyecto fue recalando en diversos programas de impulso al emprendimiento, entre ellos el de la Fundación MásHumano.

Ahora, gracias al asesoramiento y a la financiación conseguida, la empresa está mejorando ese prototipo y buscando opciones para poder producirlo a un precio competitivo (unos 200 euros la unidad).

"Para empezar queremos llegar a los consumidores sin intermediario alguno, hasta que gradualmente sea posible realizar un acuerdo de colaboración con asociaciones de discapacidad que permita desarrollar plataformas de mayor escala para llegar al consumidor final de la forma más sencilla y segura", explica el fundador de Moves you easy.

Zocco Handmade arrancó en noviembre de 2014 con la idea de transformar cojines de Marruecos en bolsos. "Entonces los confeccionábamos nosotras mismas; vendimos 40 unidades y vimos que el producto gustaba y resultaba original", asegura María Razquin, una de las fundadoras de Zocco Handmade, que añade: "Quisimos hacer crecer el proyecto con un aspecto más social, trabajando la costura de los bolsos con la Fundación Ramón Noguera, que apoya a personas con discapacidad intelectual ofreciéndoles diferentes opciones de integración laboral".

Pero poco después sus fundadoras pensaron que también sería interesante trasladar la creación de sus productos directamente al país de origen de los materiales para mejorar su economía local y darle una oportunidad a grupos poblacionales que lo necesitaran.

"Realizamos un viaje a Marruecos en el que tratamos de entender el rol de la mujer en esta cultura, e iniciamos un primer proyecto en colaboración con un equipo de la comunidad de emprendedores sociales Enactus Ensa Kenitra, apoyando a cinco mujeres del poblado de Njajsa, en Rabat", explica Razquin.

Desde entonces, el objetivo de Zocco es el de crear productos únicos hechos a mano que recojan la esencia, la tradición y los materiales de distintos lugares del mundo, buscando con ello la mejora de la calidad de vida y las condiciones laborales de grupos con dificultades de integración.

"Actualmente nuestra única fuente de ingresos proviene de la venta de los productos, de forma online, en pequeñas tiendas y en showrooms que organizamos en distintas ciudades para acercar el proyecto a más personas", concreta su cofundadora.

En estos momentos, sus creadoras se encuentran en la India desarrollando una nueva colección en colaboración con la empresa de decoración del hogar Quilt Culture, involucrando a las mujeres de un pequeño barrio marginal de la ciudad de Pune.

"Estamos trabajando para desarrollar módulos formativos básicos en inglés, empresa y contabilidad para un equipo de diez mujeres mientras creamos los nuevos diseños que ellas después llevarán a cabo. Así no sólo ganarán un sueldo, sino conocimientos y habilidades", un modelo que esperan replicar pronto en zonas rurales de China, asegura María Razquin.

El último de los proyectos, Dexinde, es una asociación sin ánimo de lucro que busca la inclusión de personas con discapacidad a través del deporte. Sus



idearios son voluntarios de la Asociación Pitote, que realizan actividades educativas con niños discapacitados.

"También entramos en el programa Think Big de Telefónica, en 2013, con el que conseguimos formación, financiación y un mentor que guio nuestros primeros pasos", afirma Almudena Sánchez, cofundadora de Dexinde.

A partir de entonces, el proyecto empezó a sumar adeptos y a conseguir beneficios para ampliar sus actividades: "El Ayuntamiento de Madrid nos cedió una cancha de baloncesto y empezamos a contar el apoyo de diferentes entidades del mundo deportivo, como el y UPAD Psicología Deportiva y Coaching. También de algunos profesionales deportivos que participan en nuestras jornadas y nos ceden material e instalaciones", enumera Sánchez.

Año tras año han ido aumentando el número de participantes en sus actividades y ya tienen una app propia para solventar ciertos problemas de comunicación que tienen con algunos de sus chicos.

En estos momentos son diez las personas que trabajan de forma activa en el proyecto. "Además estamos intentando que algunos de los chicos que participan en nuestras jornadas también formen parte de la organización con el objetivo de mejorar su inclusión social y laboral", explica la cofundadora de Dexinde.

Por otra parte, gracias a la intermediación de la Fundación MásHumano, sus responsables han podido preparar un plan de negocio que haga viable el proyecto sin necesidad de donaciones.

"Queremos poner en marcha, por un lado, acciones de formación y coaching en empresas para adquirir habilidades de trabajo en equipo, incluyendo en los equipos de trabajo a aquellas personas con discapacidad contratadas en la compañía. Y por otro, cursos de formación destinados a profesores, voluntarios y monitores, con el objetivo de que aprendan metodologías operativas con las que puedan incluir a las personas con discapacidad en sus distintos ámbitos de actuación", concreta Almudena Sánchez.

Hace prácticamente una década la Fundación MásHumano puso en marcha su Premio Jóvenes Emprendedores con el objetivo de influir y transformar la empresa y la sociedad a través de las ideas renovadoras de los emprendedores de entre 14 y 30 años.

"El objetivo de este programa es encontrar jóvenes con talento, capacidad de innovación y creatividad que aporten soluciones encaminadas a mejorar la gestión de personas en las organizaciones", explican desde la Fundación.

La organización, que lanza este premio en colaboración con el Instituto de la Juventud (Injuve) a través de una convocatoria pública, ya ha abierto su plazo de solicitudes para la edición 2016.

Hasta el 31 de mayo se podrán presentar ideas y proyectos empresariales que aporten mejoras en la gestión de personas en las empresas: herramientas que permitan identificar y atraer talento, voluntariado corporativo, mejora de la integración laboral, nuevos modelos de trabajo basados en la flexibilidad, diseño

ECOTICIAS

POTITOS ECOLÓGICOS

El proyecto tiene un sello verde y sostenible que se resume en tres aspectos, que explica Alberto: "Apoyar a los agricultores ecológicos españoles, utilizar como envase el vidrio para un fácil reciclado y hacer el reparto en bicicleta en Madrid capital".

Enviado por: ECOTicias.com / Red / Agencias, 29/02/2016, 09:14 h (19) veces leída

En 2014, Alberto Jiménez, Javier Quintana y Rocío de la Iglesia pusieron en marcha Smileat, un proyecto emprendedor centrado en la producción de potitos hechos a base de ingredientes naturales y 100% ecológicos, con frutas y verduras de temporada. "¿Nuestro secreto? Hacerlo todo como en casa, nada de utilizar polvos de frutas, azúcar, espesantes o harinas", comenta Alberto Jiménez, uno de los fundadores y CEO de la empresa.

El proyecto tiene un sello verde y sostenible que se resume en tres aspectos, que explica Alberto: "Apoyar a los agricultores ecológicos españoles, utilizar como envase el vidrio para un fácil reciclado y hacer el reparto en bicicleta en Madrid capital".

La iniciativa ha recibido varios reconocimientos y premios. "Sin duda nuestro producto es el punto fuerte de Smileat", señala el CEO de la empresa, que espera que durante 2016 el proyecto crezca en puntos de venta y facturación. "Es complicado que grandes corporaciones apuesten por ti cuando eres tan pequeño, pero con mucho trabajo y constancia lo estamos consiguiendo", señala.

¿Cómo y cuándo se te ocurrió embarcarte en este proyecto?

Nace hace dos años aproximadamente. En ese momento los tres fundadores vivíamos cada uno en un país diferente. Estuvimos un año preparando todo, haciendo muchas pruebas para sacar un producto sin ningún tipo de espesantes, sal o azúcar, sin zumos de concentrados, etc.

¿De dónde surgió la idea de apostar por la alimentación infantil ecológica?

Smileat nace de una necesidad real, cuando nos damos cuenta que todas las enfermedades que están apareciendo en la sociedad y que gente cercana a nosotros había sufrido o estaba sufriendo. El denominador común y la manera de minimizar el riesgo de padecerlas es la alimentación. Además, mi hermano me dijo que iba a tener un bebé y entonces pensamos, ¿por qué no empezar con los más pequeños dándoles un producto artesanal, natural y 100% ecológico?

¿Con qué productos se fabrican vuestros potitos?

Utilizamos solamente materia prima ecológica española. Fruta y verdura de temporada.

¿Quiénes forman el equipo de Smileat?

Somos tres socios fundadores: Rocío de la Iglesia, doctora en Nutrición y Dietética; Javier Quintana, ingeniero informático y yo, licenciado en Administración y Dirección de empresas. Además estamos creciendo e incorporando diferentes perfiles a nuestro equipo.

¿Por qué recomendarías a los papás y mamás apostar por los potitos de Smileat frente a los convencionales?

Somos una marca pequeña y nuestro gran hándicap es animar a los padres a que compren Smileat por primera vez, pero una vez compran, sin duda los clientes son muy fieles. Nuestros productos son muy diferentes a los de otras marcas convencionales, incluso a los de otras marcas ecológicas. ¿Nuestro secreto? Hacerlo como en casa, nada de utilizar polvos de frutas, azúcar, espesantes, harinas... Es un producto que seguro no decepcionará al comprador. Su textura, sabor y color son completamente diferentes al de los potitos convencionales.

¿Qué impacto medioambiental tiene vuestro proyecto?

Smileat nació con una clara vocación ambiental: apoyar a agricultores ecológicos españoles, utilizar como envase el vidrio para un fácil reciclado y hacer el reparto en bicicleta en Madrid capital. Hacemos repartos tanto a los clientes e-commerce que viven dentro del anillo de la M-30 como a las tiendas ecológicas y farmacias que nos hacen pedido dentro de Madrid.

¿Cuál es el valor añadido de vuestro producto?

La gran calidad de la materia prima utilizada en los potitos y la forma de elaborarlos, de manera artesanal, sin incluir absolutamente nada excepto la fruta y verdura.

¿Cuál es el punto fuerte de Smileat?



Sin duda nuestro producto es el punto fuerte de Smileat, como ya hemos comentado. Además por la juventud del equipo de Smileat creemos que estamos haciendo cosas muy interesantes en Marketing y Comunicación. Para nosotros es esencial la comunicación y el feedback de nuestros clientes y para ellos utilizamos y desarrollamos muchas acciones en las redes sociales.

¿Habéis contado o contáis con el apoyo de inversores?

Sí. Cerramos nuestra primera ronda de financiación en mayo del 2015, fue una primera ronda de "family&friends ". Ahora, estamos trabajando en una segunda ronda para 2016.

¿Cuáles son los reconocimientos que habéis logrado hasta la fecha?

Fuimos seleccionados para el Programa Crece, puesto en marcha por el grupo financiero Edmond de Rothschild en colaboración con UnLtd Spain, y fuimos los ganadores a la mejor startup del curso de internacionalización 2015 de IESE.

COMPROMISO EMPRESARIAL

NUEVOS EMPRENDEDORES EN BUSCA DE LA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE LOS COLECTIVOS VULNERABLES

De la última edición de los premios creados por la Fundación MásHumano para impulsar el emprendimiento social han despegado varios proyectos empresariales, muy diferentes entre sí pero con una proyección de futuro que les ha hecho destacar entre todos sus compañeros de promoción: Zocco Handmade, Dexinde y Moves you easy, siendo éste último ganador de la edición 2015.

Moves you easy es un sistema que utiliza las tecnologías de la comunicación para permitir a las personas con discapacidad visual detectar la presencia de obstáculos en su entorno sin necesidad de bastón blanco. Éste va integrado en una pulsera que, además, sirve como rastreador y guía. "Sustituiría y ampliaría en gran medida las funciones del bastón blanco, haciendo innecesario su uso en muchas ocasiones", apunta Carles Jiménez, creador del proyecto.

La idea nació en un viaje en metro en el que un hombre ciego no era capaz de encontrar asiento. "Entonces pensamos en crear un guante con un sensor. Esto se mantuvo en esencia, pero la forma de llevarla a cabo fue evolucionando hacia la pulsera que tenemos hoy en día", explica Jiménez.

"Empezamos con un equipo de dos personas con el que planteamos los primeros conceptos del proyecto y nos las arreglamos para pasar las primeras fases del programa Think Big de la Fundación Telefónica. Conforme el proyecto avanzaba y los problemas de desarrollo crecían, el equipo fue aumentando e integrando a jóvenes de distintos campos académicos hasta llegar al equipo actual de cinco personas".

De esta manera, en marzo de 2015 se creó el primer prototipo, y a partir de ahí el proyecto fue recalando en diversos programas de impulso al emprendimiento, entre ellos el de la Fundación MásHumano.

Ahora, gracias al asesoramiento y a la financiación conseguida, la empresa está mejorando ese prototipo y buscando opciones para poder producirlo a un precio competitivo (unos 200 euros la unidad).

"Para empezar queremos llegar a los consumidores sin intermediario alguno, hasta que gradualmente sea posible realizar un acuerdo de colaboración con asociaciones de discapacidad que permita desarrollar plataformas de mayor escala para llegar al consumidor final de la forma más sencilla y segura", explica el fundador de Moves you easy.

Zocco Handmade arrancó en noviembre de 2014 con la idea de transformar cojines de Marruecos en bolsos. "Entonces los confeccionábamos nosotras mismas; vendimos 40 unidades y vimos que el producto gustaba y resultaba original", asegura María Razquin, una de las fundadoras de Zocco Handmade, que añade: "Quisimos hacer crecer el proyecto con un aspecto más social, trabajando la costura de los bolsos con la Fundación Ramón Noguera, que apoya a personas con discapacidad intelectual ofreciéndoles diferentes opciones de integración laboral".

Pero poco después sus fundadoras pensaron que también sería interesante trasladar la creación de sus productos directamente al país de origen de los materiales para mejorar su economía local y darle una oportunidad a grupos poblacionales que lo necesitaran.

"Realizamos un viaje a Marruecos en el que tratamos de entender el rol de la mujer en esta cultura, e iniciamos un primer proyecto en colaboración con un equipo de la comunidad de emprendedores sociales Enactus Ensa Kenitra, apoyando a cinco mujeres del poblado de Njajsa, en Rabat", explica Razquin.

Desde entonces, el objetivo de Zocco es el de crear productos únicos hechos a mano que recojan la esencia, la tradición y los materiales de distintos lugares del mundo, buscando con ello la mejora de la calidad de vida y las condiciones laborales de grupos con dificultades de integración.

"Actualmente nuestra única fuente de ingresos proviene de la venta de los productos, de forma online, en pequeñas tiendas y en showrooms que organizamos en distintas ciudades para acercar el proyecto a más personas", concreta su cofundadora.

En estos momentos, sus creadoras se encuentran en la India desarrollando una nueva colección en colaboración con la empresa de decoración del hogar Quilt Culture, involucrando a las mujeres de un pequeño barrio marginal de la ciudad de Pune.

"Estamos trabajando para desarrollar módulos formativos básicos en inglés, empresa y contabilidad para un equipo de diez mujeres mientras creamos los nuevos diseños que ellas después llevarán a cabo. Así no sólo ganarán un sueldo, sino conocimientos y habilidades", un modelo que esperan replicar pronto en zonas rurales de China, asegura María Razquin.

El último de los proyectos, Dexinde, es una asociación sin ánimo de lucro que busca la inclusión de personas con discapacidad a través del deporte. Sus



idearios son voluntarios de la Asociación Pitote, que realizan actividades educativas con niños discapacitados.

"También entramos en el programa Think Big de Telefónica, en 2013, con el que conseguimos formación, financiación y un mentor que guio nuestros primeros pasos", afirma Almudena Sánchez, cofundadora de Dexinde.

A partir de entonces, el proyecto empezó a sumar adeptos y a conseguir beneficios para ampliar sus actividades: "El Ayuntamiento de Madrid nos cedió una cancha de baloncesto y empezamos a contar el apoyo de diferentes entidades del mundo deportivo, como el y UPAD Psicología Deportiva y Coaching. También de algunos profesionales deportivos que participan en nuestras jornadas y nos ceden material e instalaciones", enumera Sánchez.

Año tras año han ido aumentando el número de participantes en sus actividades y ya tienen una app propia para solventar ciertos problemas de comunicación que tienen con algunos de sus chicos.

En estos momentos son diez las personas que trabajan de forma activa en el proyecto. "Además estamos intentando que algunos de los chicos que participan en nuestras jornadas también formen parte de la organización con el objetivo de mejorar su inclusión social y laboral", explica la cofundadora de Dexinde.

Por otra parte, gracias a la intermediación de la Fundación MásHumano, sus responsables han podido preparar un plan de negocio que haga viable el proyecto sin necesidad de donaciones.

"Queremos poner en marcha, por un lado, acciones de formación y coaching en empresas para adquirir habilidades de trabajo en equipo, incluyendo en los equipos de trabajo a aquellas personas con discapacidad contratadas en la compañía. Y por otro, cursos de formación destinados a profesores, voluntarios y monitores, con el objetivo de que aprendan metodologías operativas con las que puedan incluir a las personas con discapacidad en sus distintos ámbitos de actuación", concreta Almudena Sánchez.

Hace prácticamente una década la Fundación MásHumano puso en marcha su Premio Jóvenes Emprendedores con el objetivo de influir y transformar la empresa y la sociedad a través de las ideas renovadoras de los emprendedores de entre 14 y 30 años.

"El objetivo de este programa es encontrar jóvenes con talento, capacidad de innovación y creatividad que aporten soluciones encaminadas a mejorar la gestión de personas en las organizaciones", explican desde la Fundación.

La organización, que lanza este premio en colaboración con el Instituto de la Juventud (Injuve) a través de una convocatoria pública, ya ha abierto su plazo de solicitudes para la edición 2016.

Hasta el 31 de mayo se podrán presentar ideas y proyectos empresariales que aporten mejoras en la gestión de personas en las empresas: herramientas que permitan identificar y atraer talento, voluntariado corporativo, mejora de la integración laboral, nuevos modelos de trabajo basados en la flexibilidad, diseño

ECOTICIAS

POTITOS ECOLÓGICOS

El proyecto tiene un sello verde y sostenible que se resume en tres aspectos, que explica Alberto: "Apoyar a los agricultores ecológicos españoles, utilizar como envase el vidrio para un fácil reciclado y hacer el reparto en bicicleta en Madrid capital".

Enviado por: ECOTicias.com / Red / Agencias, 29/02/2016, 09:14 h (19) veces leída

En 2014, Alberto Jiménez, Javier Quintana y Rocío de la Iglesia pusieron en marcha Smileat, un proyecto emprendedor centrado en la producción de potitos hechos a base de ingredientes naturales y 100% ecológicos, con frutas y verduras de temporada. "¿Nuestro secreto? Hacerlo todo como en casa, nada de utilizar polvos de frutas, azúcar, espesantes o harinas", comenta Alberto Jiménez, uno de los fundadores y CEO de la empresa.

El proyecto tiene un sello verde y sostenible que se resume en tres aspectos, que explica Alberto: "Apoyar a los agricultores ecológicos españoles, utilizar como envase el vidrio para un fácil reciclado y hacer el reparto en bicicleta en Madrid capital".

La iniciativa ha recibido varios reconocimientos y premios. "Sin duda nuestro producto es el punto fuerte de Smileat", señala el CEO de la empresa, que espera que durante 2016 el proyecto crezca en puntos de venta y facturación. "Es complicado que grandes corporaciones apuesten por ti cuando eres tan pequeño, pero con mucho trabajo y constancia lo estamos consiguiendo", señala.

¿Cómo y cuándo se te ocurrió embarcarte en este proyecto?

Nace hace dos años aproximadamente. En ese momento los tres fundadores vivíamos cada uno en un país diferente. Estuvimos un año preparando todo, haciendo muchas pruebas para sacar un producto sin ningún tipo de espesantes, sal o azúcar, sin zumos de concentrados, etc.

¿De dónde surgió la idea de apostar por la alimentación infantil ecológica?

Smileat nace de una necesidad real, cuando nos damos cuenta que todas las enfermedades que están apareciendo en la sociedad y que gente cercana a nosotros había sufrido o estaba sufriendo. El denominador común y la manera de minimizar el riesgo de padecerlas es la alimentación. Además, mi hermano me dijo que iba a tener un bebé y entonces pensamos, ¿por qué no empezar con los más pequeños dándoles un producto artesanal, natural y 100% ecológico?

¿Con qué productos se fabrican vuestros potitos?

Utilizamos solamente materia prima ecológica española. Fruta y verdura de temporada.

¿Quiénes forman el equipo de Smileat?

Somos tres socios fundadores: Rocío de la Iglesia, doctora en Nutrición y Dietética; Javier Quintana, ingeniero informático y yo, licenciado en Administración y Dirección de empresas. Además estamos creciendo e incorporando diferentes perfiles a nuestro equipo.

¿Por qué recomendarías a los papás y mamás apostar por los potitos de Smileat frente a los convencionales?

Somos una marca pequeña y nuestro gran hándicap es animar a los padres a que compren Smileat por primera vez, pero una vez compran, sin duda los clientes son muy fieles. Nuestros productos son muy diferentes a los de otras marcas convencionales, incluso a los de otras marcas ecológicas. ¿Nuestro secreto? Hacerlo como en casa, nada de utilizar polvos de frutas, azúcar, espesantes, harinas... Es un producto que seguro no decepcionará al comprador. Su textura, sabor y color son completamente diferentes al de los potitos convencionales.

¿Qué impacto medioambiental tiene vuestro proyecto?

Smileat nació con una clara vocación ambiental: apoyar a agricultores ecológicos españoles, utilizar como envase el vidrio para un fácil reciclado y hacer el reparto en bicicleta en Madrid capital. Hacemos repartos tanto a los clientes e-commerce que viven dentro del anillo de la M-30 como a las tiendas ecológicas y farmacias que nos hacen pedido dentro de Madrid.

¿Cuál es el valor añadido de vuestro producto?

La gran calidad de la materia prima utilizada en los potitos y la forma de elaborarlos, de manera artesanal, sin incluir absolutamente nada excepto la fruta y verdura.

¿Cuál es el punto fuerte de Smileat?



Sin duda nuestro producto es el punto fuerte de Smileat, como ya hemos comentado. Además por la juventud del equipo de Smileat creemos que estamos haciendo cosas muy interesantes en Marketing y Comunicación. Para nosotros es esencial la comunicación y el feedback de nuestros clientes y para ellos utilizamos y desarrollamos muchas acciones en las redes sociales.

¿Habéis contado o contáis con el apoyo de inversores?

Sí. Cerramos nuestra primera ronda de financiación en mayo del 2015, fue una primera ronda de "family&friends ". Ahora, estamos trabajando en una segunda ronda para 2016.

¿Cuáles son los reconocimientos que habéis logrado hasta la fecha?

Fuimos seleccionados para el Programa Crece, puesto en marcha por el grupo financiero Edmond de Rothschild en colaboración con UnLtd Spain, y fuimos los ganadores a la mejor startup del curso de internacionalización 2015 de IESE.

CADENA SER

EMPREDIMIENTO CON FUNCIÓN SOCIAL

En el programa de hoy hablamos de emprendimiento -claro- pero emprendimiento social. Cada día están más en auge las pulseras electrónicas, que controlan nuestro ritmo cardiaco, la distancia que recorremos, nos avisa de las alertas en el móvil... y ahora también sirve para ayudar a las personas ciegas.

Moves You Easy está desarrollando un proyecto en forma de app para localizar e informar de los obstáculos físicos que se va a encontrar estas personas. Su idea es eso, una pulsera con sensores conectada al móvil que permite al usuario ir detectando y obteniendo información de lo que tiene delante. Carles Jiménez es su fundador y nos cuenta cómo se le ocurrió esta idea y en que fase se encuentra. El proyecto ya ha ganado el premio en la categoría de emprendimiento social de la fundación MásHumano.



Guillem Sans/Shooting



El comité de dirección de Atrévia. En la mesa, de izda. a dcha., Fernando Claver, Asunción Soriano, Mercè Ribera, Isabel Grifoll y Núria Giralt. En los ordenadores, Isabel Lara y Ana Margarida Ximenes. En el televisor, Núria Vilanova

gy para intentar paliar esta brecha vocacional. «En los últimos años, las mujeres han alcanzado o sobrepasado a los hombres en casi todos los campos entre las personas que obtienen el doctorado, excepto en ingeniería y las ciencias exactas y naturales», afirma a LA RAZÓN Pilar Torres, directora de Operaciones y Marketing de Microsoft en España. «En mi caso, el motivo que me llevó a elegir una carrera tecnológica fue la curiosidad por entender mejor cómo funciona el mundo en que vivimos. Y éste es un factor universal que no entiende de géneros», añade.

«Hemos puesto en marcha diferentes iniciativas orientadas a atraer mujeres con talento a la compañía, facilitando su balance entre vida personal y profesional», afirma Luisa Izquierdo, directora de Recursos Humanos de la compañía, que señala que la

EN ATREVIA ESTUDIAN «LA POSIBILIDAD DE TENER MÁS HOMBRES EN EL COMITÉ DE DIRECCIÓN»

presencia femenina en Microsoft Ibérica «se eleva a un 31%». «Hay estudios que aseguran que las empresas con más mujeres en puestos de dirección son más rentables, pero lo cierto es que, lo realmente importante, es contar con el mejor talento». Así, la empresa no cree «en una política de cuotas». Es cierto que para lograr un «talento diverso», en cada proceso de selección «exigimos al "headhunter" que siempre haya al menos una mujer en la terna finalista»; pero en la decisión final «buscamos incorporar al mejor

talento, independientemente de su género».

«Las mujeres son imprescindibles en todos los sectores económicos y sociales por el talento que aportan, diferente, pero complementario al de los hombres. Por eso, generar los entornos y modelos de trabajo que logren igualdad de oportunidades para todos es la forma de conseguir personas que armonizan las distintas esferas de su vida», afirman por su parte en la Fundación Más Humano.

Ahora bien, en una empresa como Atrévia, donde las mujeres «ganan»; ¿cómo viven los hombres la otra cara de la moneda? «Hicimos una encuesta y fueron muy bondadosos...», dice Asunción Soriano. «Quizá, que a veces somos muy protectoras, más envolventes y que hablamos entre líneas. Pero es anecdótico. Fueron muy amables», concluye.

DESIGUALDAD SALARIAL

Las mujeres ganan un 19% menos

La media de la UE es del 16,2%. La brecha supone 4.620 euros menos al año

J.V.E. - Madrid

La brecha de género, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, no sólo se mantiene, sino que aumenta con respecto al inicio de la crisis económica en 2008. Con motivo del Día de la Mujer, la oficina en España de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó ayer su informe «Las mujeres en el trabajo», que analiza los datos de 178 países. ¿Los resultados en nuestro país? Los hombres cobran un 18,8% más que las mujeres por hora, según los datos reflejados en el Eurostat. De esta forma, en España se supera la media de la UE, que constituye un 16,2%. La OIT recordó además que la desigualdad salarial en 2008 era del 16,1%, lo que supone un aumento de 2,7 puntos en los últimos ocho años. En todo caso, a nivel mundial, la diferencia supone un 23% en favor de los hombres.

«Antes de la crisis, la participación de las mujeres era ascendente, pero acaba cayendo, sobre todo en los últimos años», afirmó Judith Carreras, consejera de la oficina de la OIT en España. La búsqueda de igualdad en el mundo laboral «se ha estancado», según Joaquín Nieto, director de la OIT en España: a nivel mundial, la participación de las mujeres en la población activa en los últimos 20 años sólo ha aumentado un 0,6%.

Mayor brecha en la dirección ¿Es posible cuantificar esta brecha? Gestha, el sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda, presentó igualmente un estudio en el que estimaba que las españolas cobran de media un total de 4.620 euros anuales menos que los hombres. El problema, afirmaron en el sindicato, es el denominado «techo de cristal», el «tope» que impide a las mujeres alcanzar los puestos directivos y de responsabilidad en sus compañías.

Brecha salarial



Las españolas cobran de media 4.620 euros anuales menos que los hombres

Salario anual de las mujeres (En euros)

Menores de 18 años	3.300	231
Entre de 18 y 25 años	5.236	996
A partir de 26 años	13.198	2.064

Diferencia con los hombres



Fuente: OIT/ Gestha

Gestha señala asimismo que la diferencia se ha reducido de media 921 euros entre 2004 y 2014. Pero también es cierto que la brecha se va agrandando conforme las mujeres van ascendiendo en la jerarquía empresarial. Entre los 46 y los 65 años, las mujeres cobran entre 6.500 y 7.000 euros menos que sus compañeros.

En los sueldos que alcanzan los 38.000 euros anuales, las diferencias son escasas. Sin embargo, sí que son más perceptibles cuando se cobran salarios superiores a los 42.000 euros. Las brechas más significativas se alcanzan a partir de los 75.000 y los salarios superiores a los 130.000 euros, que apenas alcanzan a dos mujeres por cada ocho hombres, y cuya diferencia, a favor de los varones, supera los 18.770 euros.

"LA MUJER, AGENTE HUMANIZADOR CLAVE PARA SUPERAR LOS RETOS DEL SIGLO XXI". POR LA FUNDACIÓN MÁSHUMANO

CET FUNDACIÓN MÁSHUMANO

Desde la Fundación Máshumano llevamos 15 años trabajando para lograr la transformación social y empresarial que permita a todas las personas, hombres y mujeres, desarrollarnos en equilibrio tanto en el terreno personal y familiar como en el profesional.

Una sociedad y unas empresas donde el talento de la mujer se hace, hoy más que nunca, imprescindible para, junto al hombre, poder superar con éxito los grandes desafíos a los que nos enfrentamos.

Las mujeres son imprescindibles en todos los sectores económicos y sociales por el talento que aportan, diferente pero complementario al de los hombres; por eso, generar los entornos y modelos de trabajo que logren igualdad de oportunidades para todos, es la forma de conseguir personas que armonizan las distintas esferas de su vida sin que se vean perjudicadas las familias ni la sociedad.

La labor humanizadora de la mujer a lo largo de la historia es indiscutible y su papel al frente de las familias y de las causas sociales a favor de los más desfavorecidos, ha permitido que en España tengamos un tejido social fuerte y cohesionado que nos ha ayudado a superar situaciones muy complejas como la última crisis económica.

Por eso, hoy agradecemos a todas las mujeres que de forma incansable, y muchas veces de forma no reconocida, trabajan cada día en las empresas, en la sociedad y en sus familias para aportar todo su talento y vocación de servicio.

Queremos también agradecer a los hombres que han entendido y aplicado la corresponsabilidad como la solución para compartir las responsabilidades familiares y que, valorando el talento femenino y la necesidad de diversidad en los equipos, han apostado por implantar espacios y formas de trabajo en flexibilidad para poder conciliar las esferas personal, familiar y profesional.

Y no queremos dejar de poner en valor a aquellas personas que durante estos años han apostado por ser agentes de cambio; son líderes, muchas veces anónimos, que han trabajado para hacer realidad la visión de conseguir organizaciones donde las personas sean el principal valor y demostrar que una sociedad más justa y más humana era posible; y han conseguido transformar organizaciones empresariales y sociales en entornos más productivos, más competitivos y social y familiarmente más responsables.

Son empresarios/as, directivos/as, trabajadores/as, responsables de la administración, educadores, periodistas, padres y madres de familia y tantas otras personas de nuestra sociedad, que trabajan cada día para conseguir un mundo más justo y más humano.

En el día Internacional de la Mujer Trabajadora, desde la Fundación Máshumano queremos trasladar que hombres y mujeres somos las variables necesarias, complementarias y de mismo valor que, sumadas en igualdad de oportunidades, resolvemos la ecuación que permite abordar con éxito los grandes retos del siglo XXI.



Las grandes corporaciones y las 'start-up' han adoptado este sistema con más decisión que las pequeñas y medianas empresas. Las reglas de juego en los lugares de trabajo han cambiado gracias a la evolución tecnológica. La conexión a internet ha permitido que trabajar desde distintos puntos y sin perder la información fuera factible y, en consecuencia, se han desarrollado nuevos conceptos de trabajo como el flexworking, trabajar sin un horario rígido y desde casa.

Durante años diversos expertos han pronosticado que el teletrabajo sería la normalidad, pero la realidad se ha revelado mucho más matizada de lo que se esperaba. En algunos sectores, como las grandes corporaciones o las nuevas start-ups --lideradas por los ' millennials '--, sí que ha crecido esta nueva práctica, pero en España, donde la mayor parte del tejido empresarial está formado por pequeñas y medianas empresas (pymes) no se ha conseguido implantar este modelo de trabajo a distancia y sin horarios.

En el caso de las pymes, como en el del sector de los servicios, el lugar de trabajo sigue estando muy arraigado y sigue siendo muy importante la presencia física de los empleados.

Vuelta a la oficina

Según los últimos datos disponibles en el Instituto Nacional de Estadística (INE), el número de empleados que trabajan a tiempo fijo o parcial desde su hogar ha descendido en más de 95.000 personas entre 2013 y 2014.

En la misma línea, la empresa de recursos humanos Adecco calcula que en 2015 se habría reducido en otras 20.000 personas el número de empleados que trabajan desde casa. Algo que demostraría que, con la crisis, las empresas han vuelto a sus hábitos tradicionales.

Casos de éxito

Desde la Fundación Máshumano trabajan con una red de 17 empresas que sí que aplican el flexworking con resultados muy positivos. Entre éstas, se encuentra Acciona, Atento, Bankinter, Banco Santander, Línea Directa, Microsoft, Orange, Unilever, SGS España, Wolters Kluwer, Unify o Cepsa.

Carla Pérez, responsable de comunicación de la Fundación, explica a este medio que se ha normalizado el concepto en muchas empresas: "Ahora hablar de flexworking es una cosa muy normal dentro de las empresas. Además es una práctica que algunas grandes empresas, como Microsoft o Unilever, llevan aplicando desde sus orígenes".

Por su parte, la compañía Orange empieza a aplicar este concepto, y el Banco Santander, "que por su volumen, tamaño y negocio, siempre ha sido más presencial", lleva nueve meses con un trabajo de flexworking "con unos resultados impresionantes", añade Pérez.

Más allá del sector tecnológico

Pero no es un tema exclusivo de las empresas tecnológicas. La aseguradora y call center Línea Directa tiene aplicadas políticas de flexibilidad en las que sus operadores trabajan desde casa. Y la petrolera española Cepsa también ha pasado de una cultura 100% presencial a casi el 100% en flexworking.

IBM, AT&T, Kraft, First Tennessee, KPMG, Kodak, son otras de las empresas internacionales que aplican medidas de flexworking en sus empresas. En estos casos, las fórmulas pueden variar: desde el flextime, que permite trabajar menos de cinco días; el flexplace, trabajar desde distintos lugares; el job-sharing, intercambiar tareas ; o leave, que son periodos sin trabajar no remunerados.

El presidente de la consultora 3G Office, Francisco Vázquez, explica a Crónica Global que "antes el trabajo era un sitio o una máquina, pero ahora es una actividad". "El flexworking es una realidad. En algunas empresas se han dado cuenta y lo han aceptado, y en otras, desgraciadamente, todavía no lo han aceptado".

"Hemos hecho revisiones a más de 100 empresas en 18 países y en todos los sectores, y apenas un 50% de los puestos de trabajo que tradicionalmente se asignaban al trabajador están ocupados. El otro 50% la gente ya no está. Es decir, no es una moda, es una realidad", concluye Vázquez.

El perfil de los 'flexworkers'

La portavoz de Máshumanos sostiene que el perfil de empleados del flexworking es muy transversal: "No es como la jornada reducida, no solo se acogen las madres con hijos, al contrario. Promueve la igualdad de oportunidades".

Las nuevas generaciones son las que más demandan esta forma de trabajar: "El talento nuevo requiere eso. Ya no entienden que tengas que estar de 9 a 14h y de 16 a 18h en el mismo sitio", zanja Pérez.



COMPROMISO EMPRESARIAL

NUEVOS EMPRENDEDORES EN BUSCA DE LA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE LOS COLECTIVOS VULNERABLES

De la última edición de los premios creados por la Fundación MásHumano para impulsar el emprendimiento social han despegado varios proyectos empresariales, muy diferentes entre sí pero con una proyección de futuro que les ha hecho destacar entre todos sus compañeros de promoción: Zocco Handmade, Dexinde y Moves you easy, siendo éste último ganador de la edición 2015.

Moves you easy es un sistema que utiliza las tecnologías de la comunicación para permitir a las personas con discapacidad visual detectar la presencia de obstáculos en su entorno sin necesidad de bastón blanco. Éste va integrado en una pulsera que, además, sirve como rastreador y guía. "Sustituiría y ampliaría en gran medida las funciones del bastón blanco, haciendo innecesario su uso en muchas ocasiones", apunta Carles Jiménez, creador del proyecto.

La idea nació en un viaje en metro en el que un hombre ciego no era capaz de encontrar asiento. "Entonces pensamos en crear un guante con un sensor. Esto se mantuvo en esencia, pero la forma de llevarla a cabo fue evolucionando hacia la pulsera que tenemos hoy en día", explica Jiménez.

"Empezamos con un equipo de dos personas con el que planteamos los primeros conceptos del proyecto y nos las arreglamos para pasar las primeras fases del programa Think Big de la Fundación Telefónica. Conforme el proyecto avanzaba y los problemas de desarrollo crecían, el equipo fue aumentando e integrando a jóvenes de distintos campos académicos hasta llegar al equipo actual de cinco personas".

De esta manera, en marzo de 2015 se creó el primer prototipo, y a partir de ahí el proyecto fue recalando en diversos programas de impulso al emprendimiento, entre ellos el de la Fundación MásHumano.

Ahora, gracias al asesoramiento y a la financiación conseguida, la empresa está mejorando ese prototipo y buscando opciones para poder producirlo a un precio competitivo (unos 200 euros la unidad).

"Para empezar queremos llegar a los consumidores sin intermediario alguno, hasta que gradualmente sea posible realizar un acuerdo de colaboración con asociaciones de discapacidad que permita desarrollar plataformas de mayor escala para llegar al consumidor final de la forma más sencilla y segura", explica el fundador de Moves you easy.

Zocco Handmade arrancó en noviembre de 2014 con la idea de transformar cojines de Marruecos en bolsos. "Entonces los confeccionábamos nosotras mismas; vendimos 40 unidades y vimos que el producto gustaba y resultaba original", asegura María Razquin, una de las fundadoras de Zocco Handmade, que añade: "Quisimos hacer crecer el proyecto con un aspecto más social, trabajando la costura de los bolsos con la Fundación Ramón Noguera, que apoya a personas con discapacidad intelectual ofreciéndoles diferentes opciones de integración laboral".

Pero poco después sus fundadoras pensaron que también sería interesante trasladar la creación de sus productos directamente al país de origen de los materiales para mejorar su economía local y darle una oportunidad a grupos poblacionales que lo necesitaran.

"Realizamos un viaje a Marruecos en el que tratamos de entender el rol de la mujer en esta cultura, e iniciamos un primer proyecto en colaboración con un equipo de la comunidad de emprendedores sociales Enactus Ensa Kenitra, apoyando a cinco mujeres del poblado de Njajsa, en Rabat", explica Razquin.

Desde entonces, el objetivo de Zocco es el de crear productos únicos hechos a mano que recojan la esencia, la tradición y los materiales de distintos lugares del mundo, buscando con ello la mejora de la calidad de vida y las condiciones laborales de grupos con dificultades de integración.

"Actualmente nuestra única fuente de ingresos proviene de la venta de los productos, de forma online, en pequeñas tiendas y en showrooms que organizamos en distintas ciudades para acercar el proyecto a más personas", concreta su cofundadora.

En estos momentos, sus creadoras se encuentran en la India desarrollando una nueva colección en colaboración con la empresa de decoración del hogar Quilt Culture, involucrando a las mujeres de un pequeño barrio marginal de la ciudad de Pune.

"Estamos trabajando para desarrollar módulos formativos básicos en inglés, empresa y contabilidad para un equipo de diez mujeres mientras creamos los nuevos diseños que ellas después llevarán a cabo. Así no sólo ganarán un sueldo, sino conocimientos y habilidades", un modelo que esperan replicar pronto en zonas rurales de China, asegura María Razquin.

El último de los proyectos, Dexinde, es una asociación sin ánimo de lucro que busca la inclusión de personas con discapacidad a través del deporte. Sus



idearios son voluntarios de la Asociación Pitote, que realizan actividades educativas con niños discapacitados.

"También entramos en el programa Think Big de Telefónica, en 2013, con el que conseguimos formación, financiación y un mentor que guio nuestros primeros pasos", afirma Almudena Sánchez, cofundadora de Dexinde.

A partir de entonces, el proyecto empezó a sumar adeptos y a conseguir beneficios para ampliar sus actividades: "El Ayuntamiento de Madrid nos cedió una cancha de baloncesto y empezamos a contar el apoyo de diferentes entidades del mundo deportivo, como el y UPAD Psicología Deportiva y Coaching. También de algunos profesionales deportivos que participan en nuestras jornadas y nos ceden material e instalaciones", enumera Sánchez.

Año tras año han ido aumentando el número de participantes en sus actividades y ya tienen una app propia para solventar ciertos problemas de comunicación que tienen con algunos de sus chicos.

En estos momentos son diez las personas que trabajan de forma activa en el proyecto. "Además estamos intentando que algunos de los chicos que participan en nuestras jornadas también formen parte de la organización con el objetivo de mejorar su inclusión social y laboral", explica la cofundadora de Dexinde.

Por otra parte, gracias a la intermediación de la Fundación MásHumano, sus responsables han podido preparar un plan de negocio que haga viable el proyecto sin necesidad de donaciones.

"Queremos poner en marcha, por un lado, acciones de formación y coaching en empresas para adquirir habilidades de trabajo en equipo, incluyendo en los equipos de trabajo a aquellas personas con discapacidad contratadas en la compañía. Y por otro, cursos de formación destinados a profesores, voluntarios y monitores, con el objetivo de que aprendan metodologías operativas con las que puedan incluir a las personas con discapacidad en sus distintos ámbitos de actuación", concreta Almudena Sánchez.

Hace prácticamente una década la Fundación MásHumano puso en marcha su Premio Jóvenes Emprendedores con el objetivo de influir y transformar la empresa y la sociedad a través de las ideas renovadoras de los emprendedores de entre 14 y 30 años.

"El objetivo de este programa es encontrar jóvenes con talento, capacidad de innovación y creatividad que aporten soluciones encaminadas a mejorar la gestión de personas en las organizaciones", explican desde la Fundación.

La organización, que lanza este premio en colaboración con el Instituto de la Juventud (Injuve) a través de una convocatoria pública, ya ha abierto su plazo de solicitudes para la edición 2016.

Hasta el 31 de mayo se podrán presentar ideas y proyectos empresariales que aporten mejoras en la gestión de personas en las empresas: herramientas que permitan identificar y atraer talento, voluntariado corporativo, mejora de la integración laboral, nuevos modelos de trabajo basados en la flexibilidad, diseño